



**ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակի առաջարկներն ու դիտարկումները «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի վերաբերյալ**

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից մշակվել և հանրային քննարկման է դրվել «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը<sup>1</sup> (այսուհետ՝ Նախագիծ):

1. Նախագծի 1-ին հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում առաջարկվող փոփոխության («աշխատանքի ազատությունը» բառերը փոխարինել «աշխատանքի ազատ ընտրությունը» բառերով) վերաբերյալ դեռևս 2021 թ. քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները դիրքորոշում էին հայտնել այն մասին, որ առաջարկվող փոփոխության արդյունքում կստացվի, որ աշխատանքի ազատ ընտրությունը ներառում է աշխատանքի իրավունքը, մինչդեռ աշխատանքի իրավունքն ավելի լայն եզրույթ է, և աշխատանքի իրավունքն է, որը ներառում է աշխատանքի ազատ ընտրությունը/աշխատանքն ազատորեն ընտրելը<sup>2</sup>: Միաժամանակ, նույն դրույթի կարգավորումն ունի վերանայման կարիք, քանի որ դրանով նախատեսված է, որ աշխատանքի ազատությունը ներառում է աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է, կամ որին ազատորեն համաձայնում է), մինչդեռ անձն ընտրում է ոչ թե աշխատանքի իրավունքը, այլ՝ աշխատանքը:

Հետևաբար, կրկին առաջարկում ենք Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասում սահմանել, որ հիմնական սկզբունք է հանդիսանում աշխատանքի ազատությունը, և այն ներառում է աշխատանքի, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ազատ ընտրությունը և աշխատանքային ունակություններն ազատորեն տնօրինելը<sup>3</sup>:

<sup>1</sup> <https://www.e-draft.am/projects/4129>

<sup>2</sup> ՄԱԿ-ի 1966 թ. Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրի 6-րդ հոդված

<sup>3</sup> <https://hcav.am/labor-rights-research/>



Նախագծի 1-ին հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 3-րդ կետում «ռասայից» բառից հետո լրացնել «մաշկի գույնից» բառերը, որի վերաբերյալ կրկին հարկ է նշել, որ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի (այսուհետ՝ Խարտիա) նկատմամբ հսկողություն իրականացնող մարմնի՝ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի (այսուհետ՝ Կոմիտե) Հայաստանի Հանրապետության վերաբերյալ տրված եզրակացությամբ նշվել է, որ բացակայում է սեռական կողմնորոշման հիմքով խտրականության դեմ պաշտպանությունը<sup>4</sup>:

**Հետևաբար, կրկին առաջարկում ենք Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետում «ռասայից» բառից հետո լրացնել «մաշկի գույնից, սեռական կողմնորոշումից» բառերը<sup>5</sup>:**

2. Նախագծի 2-րդ հոդվածի վերաբերյալ հարկ է նշել, որ թեև Օրենսգրքի 3.1 հոդվածով սահմանվում է խտրականության հասկացությունը և արգելումը աշխատանքային հարաբերություններում, սակայն Օրենսգրքում հստակեցված չէ պատասխանատվության միջոցն աշխատանքային հարաբերություններում խտրականություն դրսևորելու փաստի հաստատման դեպքում: Այս մասով Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը նախատեսում է փոխհատուցում բացառապես աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում (ինչը ենթադրաբար կարող է պայմանավորված լինել նաև խտրականության հիմքով ազատման դեպքերով. այս մասով ևս օրենսգրքով ուղղակի կարգավորում նախատեսված չէ), և չի անդրադառնում աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման այլ դեպքերին, ինչն ուղղակիորեն հակասում է Խարտիայի դրույթներին<sup>6</sup>: Ըստ այդմ՝ ներկայիս օրենսդրական կարգավորումներով խտրականության հիմքով խախտման դեպքում (բացառությամբ Օրենսգրքով սահմանված խիստ սահմանափակ դեպքերի, ինչից անուղղակիորեն կարող է բխել խտրականության դրսևորման հիմքով աշխատանքից ազատումը) դիմողը չի կարող ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում ստանալ, քանի որ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ ոչ նյութական վնասը ենթակա է հատուցման միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում: Ներկայիս ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի

<sup>4</sup> ESCR Conclusions, Armenia 2016, <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/ARM/1/2/EN>

<sup>5</sup> <https://hcav.am/labor-rights-research/>

<sup>6</sup> Therefore, compensation for all acts of discrimination including discriminatory dismissal must be both proportionate to the loss suffered by the victim and sufficiently dissuasive for employers (Conclusions 2016 - Armenia - Article 1-2 2016/def/ARM/1/2/EN, December 2018 DIGEST OF THE CASE LAW OF THE EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS

կարգավորումները թույլ չեն տալիս մասնավոր իրավահարաբերություններից բխող խախտումների համար սահմանել ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում, որևէ այլ, այդ թվում՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ ևս սահմանված չեն նման կարգավորումներ: Սակայն Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանն անձին պատճառված բարոյական վնասի դիմաց նյութական փոխհատուցում չտրամադրելը դիտել է որպես «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի (կից արձանագրություններով) համապատասխան դրույթների խախտում<sup>7</sup>:

**Հաշվի առնելով միջազգային կարգավորումները մարդու հիմնարար իրավունքների խախտման և արդյունավետ դատական պաշտպանության իրացման սահմանների վերաբերյալ՝ կրկին առաջարկում ենք Օրենսգրքում նախատեսել անձի հիմնարար՝ խտրականության արգելքի իրավունքի խախտման դեպքում ոչ նյութական վնասի հատուցում ստանալու հնարավորությունը<sup>8</sup>:**

**3. Նախագծի 11-րդ հոդվածով նախատեսվում է Օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 2-րդ մասը շարադրել նոր խմբագրությամբ, որի ընդունման դեպքում աշխատանքային ստաժի տեսակ այլևս չի համարվելու հատուկ աշխատանքային ստաժը: Ուսումնասիրելով նախագիծը, տեսնում ենք, որ այն որևէ հիմնավորում չի պարունակում նման փոփոխություն կատարելու անհրաժեշտության վերաբերյալ: Մինչդեռ հատուկ աշխատանքային ստաժը վերաբերվում է աշխատանքի առանձնահատուկ պայմաններում կատարված աշխատանքին, երկարամյա ծառայության կենսաթոշակի և արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի իրավունք տվող աշխատանքներին: Աշխատանքի հատուկ ստաժը նկատի ունի աշխատանքի տևականությունն առանձին պաշտոններում, պայմաններում կամ աշխատանքի առանձին տեսակներում: Նման իրավակարգավորման ընդունման դեպքում կարող է առաջանալ համապատասխանության խնդիր՝ Խարտիայի 12-րդ հոդվածով երաշխավորված սոցիալական ապահովության իրավունքի դրույթի, ՀՀ Սահմանադրության 83-րդ հոդվածի հետ: Նշված պնդումն արդիական է նաև Նախագծի 11-րդ հոդվածի 3-րդ կետի վերաբերյալ, որի համաձայն նախատեսվում է ուժը կորցրած**

<sup>7</sup> <https://hcav.am/labor-rights-research/>

<sup>8</sup> Նման մոտեցումը ընդունված է նաև արտասահմանյան երկրներում, ինչպես, օրինակ, ՌԴ օրենսդրությամբ (հոդված 3). անձինք, որոնք կարծում են, որ իրենք ենթարկվել են խտրականության աշխատանքային ոլորտում, իրավունք ունեն դիմելու դատարան՝ իրենց իրավունքների վերականգնման, ինչպես նաև գույքային և ոչ գույքային (բարոյական վնասի) հատուցման պահանջներով:



ճանաչել Օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետը, որն աշխատանքային ստաժի տեսակ է համարում նաև ապահովագրական ստաժը:

**Հաշվի առնելով վերը նշվածը, առաջարկում ենք Նախագծի 11-րդ հոդվածից հանել 2-րդ և 3-րդ կետերը:**

4. Նախագծի 12-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 23-րդ հոդվածը, որը վերաբերում է աշխատողների ներկայացուցիչներին, շարադրվում է նոր խմբագրությամբ: Նախագծի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ նախկին իրավակարգավորման հետ համեմատ, առաջարկվող նոր խմբագրությունը բովանդակային որևէ լուրջ փոփոխության չի ենթարկվել և չի բխում Խարտիայի 28-րդ հոդվածի վերաբերյալ ՀՀ-ի մասով Կոմիտեի կողմից տրված եզրակացության պահանջներից<sup>9</sup>: Մասնավորապես, թե գործող, թե առաջարկվող խմբագրությամբ կոլեկտիվ բանակցությունների նպատակով արհեստակցական միությունն (այսուհետ՝ արհմիություն) իրավունք ունի ներկայացնելու կազմակերպության բոլոր աշխատողներին, եթե արհմիությունը ներկայացնում է կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելին: Եթե արհմիությունը ներկայացնում է կազմակերպության բոլոր աշխատողների կեսից պակասի շահերը, ապա արհմիությունը կարող է գործել միայն իր անդամների անունից: Արհմիության բացակայության դեպքում ներկայացուցչական գործառույթներն իրականացնում են համապատասխան տարածաշրջանային կամ ճյուղային արհմիությունները, իսկ եթե կազմակերպությունում բացակայում են նաև ճյուղային և տարածաշրջանային արհմիությունները, ապա աշխատողների ժողովը (համաժողովը) կարող է ընտրել այլ ներկայացուցիչների: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՄԿ) փորձագետների կոմիտեն ՀՀ-ի վերաբերյալ 2021 թ. իր հետևություններում նշել է, որ հիմք ընդունելով ԱՄԿ թիվ 98 կոնվենցիայի դրույթները, կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքը ցանկացած մակարդակում պատկանում է աշխատողների կազմակերպություններին, և գործատուների կամ նրանց կազմակերպությունների և ոչ արհմիութենական աշխատողների ներկայացուցիչների միջև բանակցությունները հնարավոր են միայն այն դեպքում, երբ տվյալ մակարդակում արհմիություններ պարզապես չկան<sup>10</sup>: ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն ընդգծել է, որ այնտեղ, որտեղ առկա է ներկայացուցչական արհմիություն, և այն ակտիվ գործում է կազմակերպությունում կամ գործունեության համապատասխան ճյուղում, աշխատողների,

<sup>9</sup><https://hudoc.esc.coe.int/eng#f%7B%22sort%22:%5B%22ESCPublicationDate%20Descending%22%5D,%22tabview%22:%5B%22document%22%5D,%22ESCDcIdentifier%22:%5B%222018/def/ARM/28/EN%22%5D%7D>

<sup>10</sup> <https://hcav.am/labor-rights-research/>

այլ ներկայացուցիչների կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու թույլտվությունը ոչ միայն թուլացնում է արհմիության դիրքը, այլև խարխլում է ԱՄԿ-ի իրավունքները և սկզբունքները՝ կոլեկտիվ բանակցությունների վերաբերյալ<sup>11</sup>:

**Հետևաբար, առաջարկում ենք վերանայել Նախագծի 12-րդ հոդվածով սահմանված և Օրենսգրքով դրան վերաբերելի կարգավորումները՝ հաշվի առնելով ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի կողմից ներկայացված առաջարկները<sup>12</sup>:**

5. Նախագծի 13-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 25-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխության վերաբերյալ կրկին առաջարկում ենք<sup>13</sup> Օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը ճանաչել ուժը կորցրած և կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու իրավունքը ներառել նույն հոդվածի 2-րդ մասում, որտեղ սահմանված են այն իրավունքները, որոնք վերապահված են միայն արհմիություններին, նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ օրենսդիրը արհմիություններին օժտել է հատուկ իրավունքներով և պարտականություններով, որոնք սահմանված են Օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 2-րդ մասում, այնինչ կազմակերպությունում աշխատողների ժողովի կողմից ընտրված մարմինը, չունենալով ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված որևէ կազմակերպատիրավական ձև, իրավասու չէ կնքելու կոլեկտիվ պայմանագիր, ուստի իրավասու չէ նաև կատարելու կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պարտավորությունները:

6. Նախագծի 16-րդ հոդվածով առաջարկվում է փոփոխել հայցային վաղեմությանն առչնվող կարգավորումներն աշխատավարձի մասով, ինչը նշանակում է, որ առաջարկվող փոփոխության ընդունումից հետո հայցային վաղեմությունը տարածվելու է նաև աշխատավարձի բռնագանձման պահանջի վրա: Նախ, հարկ է նշել, որ աշխատավարձը հանդիսանում է աշխատող անձի սեփականությունը և դրա նկատմամբ հայցային վաղեմություն կիրառելու դեպքում կիսախտվի անձի սեփականության իրավունքը, և անձը կզրկվի իր սեփականությունից: Նախագծի «Հիմնավորումներ» բաժնի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ Օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի նման փոփոխություն կատարելու անհրաժեշտությունը որևէ ձևով չի հիմնավորվել, ավելին, Նախագիծը որևէ դրույթ չի պարունակում աշխատավարձի վրա հայցային վաղեմություն կիրառելու օբյեկտիվ անհրաժեշտության, գործող կարգավորումների փոփոխման իրավական և այլ

<sup>11</sup> [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/default/files/giving\\_globalization\\_a\\_human\\_face\\_1.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/default/files/giving_globalization_a_human_face_1.pdf)

<sup>12</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:4062777](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4062777)

<sup>13</sup> <https://hcav.am/labor-rights-research/>



հիմքերի մասին: Ի վերջո, հասկանալի չէ, թե Նախագիծը մշակող մարմինն իրավական, սոցիալական և փաստական ի՞նչ չափանիշներով է առաջնորդվել նման փոփոխություն կատարելու անհրաժեշտությունը հիմնավորելու համար: Նախագծով առաջարկվող փոփոխությունը չի ապահովելու յուրաքանչյուր անձի հայեցողությամբ իր սեփականություն հանդիսացող աշխատավարձի տիրապետման, օգտագործման և տնօրինման իրավունքը և կարող է հանգեցնել մարդու կամարտահայտությունից անկախ նրա սեփականության իրավունքի անհամաչափ սահմանափակմանը: Աշխատավարձը, ինչպես և կենսաթոշակը, քաղաքացու վաստակած միջոցներ են և նրա սեփականությունը<sup>14</sup>: Աշխատավարձի վճարումը գործնականում սեփականությունը սեփականատիրոջը փոխանցելու միջոց է: Հետևաբար, անհրաժեշտություն է ծագում դիտարկել քննարկվող դրույթները նաև ՀՀ Սահմանադրության 10-րդ և 60-րդ հոդվածների պահանջներից ելնելով, որոնցից առաջինը հռչակում է սեփականության իրավունքի **բոլոր ձևերի** ճանաչումն ու պաշտպանությունը, իսկ երկրորդն ամրագրում է. «Ոչ ոք չի կարող զրկվել սեփականությունից, բացառությամբ դատական կարգով՝ օրենքով սահմանված դեպքերի»: Հետևաբար, Նախագծով առաջարկվող փոփոխությունները հակասում են և չեն ապահովում Սահմանադրության 10-րդ և 60-րդ պահանջների իրագործումը: ՀՀ-ն, վավերացնելով «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագիրը, ճանաչել է դրա Նախաբանի այն հիմնարար դրույթը, ըստ որի՝ «մարդու իրավունքները բխում են մարդկային անհատին ներհատուկ արժանապատվությունից»: ՀՀ Սահմանադրության 3-րդ հոդվածի 1-ին մասում ամրագրված է. «Մարդը, նրա արժանապատվությունը, հիմնական իրավունքները և ազատությունները բարձրագույն արժեքներ են»: «Բարձրագույն արժեք» հասկացությունն այստեղ վերացական չէ և ունի որոշակի իրավական բովանդակություն: «Բարձրագույն արժեք» նշանակում է, որ որևէ այլ արժեք, այդ թվում և՛ պետական, և՛ հանրային խնդիրների լուծմանը կոչված որևէ համակարգ, չի կարող ավելի բարձր դասվել: Սրանից էլ բխում է ՀՀ Սահմանադրության նույն հոդվածի 3-րդ մասով ամրագրված նորմը. «Պետությունը սահմանափակված է մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքներով և ազատություններով՝ որպես անմիջականորեն գործող իրավունք»<sup>15</sup>:

**Ուստի, հիմք ընդունելով վերը նշվածը, առաջարկում ենք Նախագծից հանել 16-րդ հոդվածը:**

<sup>14</sup> Տես ՀՀ սահմանադրական դատարանի 4 հոկտեմբերի 2006 թ. ՍԴՈ-649 որոշումը:

<sup>15</sup> Տես ՀՀ սահմանադրական դատարանի 2 ապրիլի 2014 թ. ՍԴՈ-1142 որոշումը:



7. Նախագծի 29-րդ և 30-րդ հոդվածներով առաջարկվում է փոփոխել Օրենսգրքի՝ գործադուլ հայտարարելու և գործադուլ անցկացնելու սահմանափակումներ սահմանող 74-րդ և 75-րդ հոդվածները: Առաջարկվող փոփոխությունների վերաբերյալ հարկ է նշել, որ քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները դիրքորոշում<sup>16</sup> էին հայտնել այն մասին, որ ՀՀ-ում 2004 թ. ի վեր արհեստակցական կազմակերպությունների կողմից չի կազմակերպվել գործադուլ Օրենսգրքում սահմանված բարդ և անիրագործելի դրույթների պատճառով, մասնավորապես Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածով ամրագրված թվաքանակին և ժամկետներին վերաբերող կարգավորումների պահպանումը գործադուլի իրականացումը գործնականում դարձնում է անիրատեսական: Այդ բարդ և անիրագործելի դրույթները հնարավորություն չեն տալիս աշխատողներին իրականացնելու իրենց սահմանադրական իրավունքը, այնինչ աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների համար գործադուլը հաճախ նրանց սոցիալական և տնտեսական շահերը պատշպանելու «վերջին միջոցն» է: Հայաստանի վերաբերյալ 2021 թ. հրապարակված հետևություններում<sup>17</sup> ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն առաջարկել էր վերանայել Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին մասը՝ միայն քվեարկությանը մասնակցած ձայների քանակը հաշվի առնելու նպատակով՝ միաժամանակ շեշտելով, որ պահանջվող քվորումը և մեծամասնությունը պետք է սահմանվեն ողջամտության սահմաններում: Ըստ Նախագծի՝ գործադուլը հայտարարվում է այն դեպքում, եթե այդ մասին որոշումը գաղտնի քվեարկությամբ հավանության է արժանացել՝ գործատուի մոտ գործադուլի դեպքում քվեարկության մասնակցած աշխատողների ձայների մեծամասնությամբ, որը չի կարող պակաս լինել աշխատողների ընդհանուր թվի կեսից: Թեև առաջին հայացքից թվում է, թե նախատեսված կարգավորումը բխում է ԱՄԿ հանձնարարականներից, սակայն որոշման ընդունումը շարունակում է մնալ ոչ իրատեսական, քանի որ որոշման ընդունումը իրականում պայմանավորվել է կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի կեսից ավելիի ձայներով<sup>18</sup>:

**Հետևաբար, կրկին առաջարկում ենք սահմանել, որ գործադուլ հայտարարելու որոշումը պետք է հավանության արժանանա գաղտնի քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների մեծամասնության կողմից, եթե քվեարկությանը մասնակցել են կազմակերպության աշխատողների առնվազն կեսը, ինչպես նաև նվազեցնել Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ մասերով սահմանված ծանուցման ժամկետները:**

<sup>16</sup> <https://hcav.am/labor-rights-research/>

<sup>17</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:4050014](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4050014)

<sup>18</sup> <https://hcav.am/labor-rights-research/>





8. Նախագծի 41-րդ հոդվածով առաջարկվում է փոփոխել որոշակի ժամկետով կնքվող պայմանագրերին առնչվող Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածը, սակայն Նախագծի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ բովանդակային որևէ անհրաժեշտ փոփոխություն հոդվածում չի իրականացվում: Հարկ է նշել, որ որոշակի ժամկետով կնքվող աշխատանքային պայմանագրերին առնչվող կարգավորումների փոփոխման անհրաժեշտության վերաբերյալ<sup>19</sup> ևս քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները նշել են. Օրենսգրքով պետք է սահմանված լինեն բավարար երաշխիքներ գործատուների կողմից ժամկետային պայմանագրերի կնքման չարաշահումները կանխարգելելու նպատակով, քանի որ եթե անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի պարագայում աշխատանքից ազատելու դեպքում գործատուն կաշկանդված է օրենքով սահմանված հիմքերով, ապա որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի կնքման դեպքում ժամկետի լրանալն ինքնին բավարար է աշխատողին աշխատանքից ազատելու համար: Այնուամենայնիվ, ո՛չ գործող Օրենսգրքով, ո՛չ Նախագծով սահմանված չեն այն երաշխիքները, որոնք բավարար կլինեն ժամկետային աշխատանքային պայմանագրերի անհիմն կնքման պրակտիկան բացառելու համար: Այսպես, Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածը սահմանում է որոշակի ժամկետով պայմանագրերի կնքման պայմաններն ու հիմքերը՝ նախատեսելով, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով՝ հաշվի առնելով կատարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները, եթե Օրենսգրքով կամ օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ: Նույն հոդվածով սահմանված է հետևյալ դրույթը. «Եթե նույն գործատուի մոտ նույն աշխատողի հետ նույն աշխատանքի համար որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը երկարաձգվում է, կամ նույն գործատուի մոտ նույն աշխատանքի համար նույն աշխատողի հետ երկրորդ անգամ կնքվում է աշխատանքային պայմանագիր, որոնց ընդհատումը չի գերազանցում մեկ ամիսը, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով: Սույն մասում ամրագրված դրույթը չի տարածվում սույն հոդվածի 1-ին և 3-րդ մասերով նախատեսված դեպքերի վրա»: Առաջին հայացքից թվում է, թե նշված դրույթը երաշխիք է պարունակում որոշակի ժամկետով կնքվող աշխատանքային պայմանագրերի չհիմնավորված պրակտիկան կանխարգելելու դեմ, սակայն հոդվածի 1-ին մասին արված վերապահումը արժեզրկում է նշված կարգավորումը, քանի որ այսպես թե այնպես որոշակի ժամկետով աշխատանքային

<sup>19</sup> <https://hcav.am/labor-rights-research/>





պայմանագիրը կնքվում է այն դեպքում, երբ աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով՝ հաշվի առնելով կատարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները: Հետևաբար, մյուս բոլոր դեպքերում պետք է կնքվի անորոշ ժամկետով պայմանագիր, ուստի և, գործող կարգավորման պահանջները հաշվի առնելով, վերոգրյալ դրույթը չի սահմանում որևէ լրացուցիչ երաշխիք, քանի որ 95-րդ հոդվածով սահմանված 1-ին մասի պահանջը կիրառելի է անկախ նրանից՝ պայմանագիրը կնքվում է առաջին անգամ, թե երկարաձգվում է կամ վերակնքվում<sup>20</sup>:

Միաժամանակ, Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասը նախատեսում է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքման դեպքերի ոչ սպառիչ ցանկ, այդ թվում՝ օրենքով սահմանված ժամկետով նշանակված աշխատողների հետ, սեզոնային աշխատանքներ կատարողների հետ, ժամանակավոր (մինչև երկու ամիս ժամկետով) աշխատանքներ կատարողների հետ, ժամանակավորապես բացակայող աշխատողին փոխարինող աշխատողի հետ կնքվող պայմանագրեր և այլն: Այսինքն՝ օրենսդիրը սահմանափակվում է որոշակի ժամկետով կնքվող պայմանագրերի կնքման միայն մի քանի դեպքերի թվարկումով՝ հնարավորություն տալով գործատուին ժամկետային պայմանագրեր կնքելու նաև այլ դեպքերում՝ 1-ին մասի պայմանների հաշվառմամբ: Իրավակիրառ պրակտիկայում աշխատանքային օրենսգրքով ամրագրված այս սկզբունքը շարունակում է հաճախակի խախտվել՝ անտեսելով նաև ՀՀ վճռաբեկ դատարանի նախադեպային որոշումներով սահմանված իրավական դիրքորոշումներն ու մեկնաբանությունները նշված սկզբունքի կիրառման վերաբերյալ<sup>21</sup>: Ավելին, անգամ Վճռաբեկ դատարանի պրակտիկայում արձանագրվել են հակասական դիրքորոշումներ նշված հարցի վերաբերյալ: Ելնելով վերոգրյալից և ձևավորված իրավակիրառ պրակտիկայից՝ անհրաժեշտ է սահմանափակել գործատուի կողմից նման պայմանագիր կնքելու հնարավորությունը՝ որոշակի ժամկետով պայմանագիր կնքելու հստակ և սպառիչ հիմքերի սահմանման միջոցով: Այսինքն՝ անհրաժեշտ է Օրենսգրքով հստակեցնել «աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները» հասկացության իրավական բովանդակությունը՝ սպառիչ կերպով սահմանելով այն աշխատանքները, որոնք իրենց բնույթով կամ կատարման պայմաններով կարող են ժամանակավոր համարվել: Որոշակի

<sup>20</sup> <https://hcav.am/labor-rights-research/>

<sup>21</sup> Տես ՀՀ վճռաբեկ դատարանի թիվ ԵԿԴ/2946/02/08 քաղաքացիական գործով 16.10.2009 թ. և թիվ 3-321(ՎԴ) գործով որոշումները



լուծում կարող է լինել նաև Օրենսգրքով այն հիմքերի սպառիչ ցանկի սահմանումը, որով կրացառվի որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը:

ՀՀ և Եվրոպական միության միջև 2017 թ. ստորագրված «Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության մասին» համաձայնագրից (որը ենթադրում է ստանձնած որոշակի պարտավորությունների շրջանակում ՀՀ օրենսդրության՝ Եվրոպական միության իրավունքին մոտարկելու պարտականություն) ևս բխում է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերից կամ հարաբերություններից բխող չարաշահումները կանխարգելու իրավական համարժեք միջոցների սահմանման պահանջը: ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանը, իրականացնելով ԵՄ իրավունքի հետ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համապատասխան կարգավորումների համապատասխանության գնահատում<sup>22</sup>, արձանագրել է, որ գործնականում ձևավորվել է պրակտիկա, որի ընթացքում հաստատություններում և կազմակերպություններում առանցքային գործառույթների իրականացումն ապահովող պարտականությունները վերապահվում են որոշակի ժամկետով աշխատող անձանց: Առաջարկվել է օրենսդրորեն ամրագրել գործատուի հիմնական գործառույթներն իրականացնող աշխատանքի համար որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու արգելքի սկզբունքը, ինչպես նաև օրենսդրորեն սահմանել այն հիմքերի սպառիչ ցանկը, որոնց առկայության դեպքում կարգելվի որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքումն ու վերակնքումը, սահմանափակել մեկ անձի հետ որոշակի ժամկետով պայմանագրերի կնքման կամ վերակնքման համար առավելագույն ժամկետը կամ դրանց հնարավորության առավելագույն քանակը:

Հաշվի առնելով վերը նշվածը, կրկին առաջարկում ենք Օրենսգրքով հստակեցնել աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները հասկացության իրավական բովանդակությունը՝ հնարավորինս սպառիչ կերպով սահմանելով այն աշխատանքները, որոնք իրենց բնույթով կամ կատարման պայմաններով կարող են ժամանակավոր համարվել, ինչպես նաև սահմանել այն հիմքերի սպառիչ ցանկը, որոնք կրացառեն որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը: Նաև առաջարկում ենք սահմանափակել մեկ անձի հետ որոշակի ժամկետով պայմանագրերի կնքման կամ վերակնքման համար

<sup>22</sup> <https://www.ombuds.am/images/files/e2d81a6b598cc4cbf523b51cc1fb4b2e.pdf>

առավելագույն ժամկետը կամ դրանց հնարավորության առավելագույն քանակը (վերանայելով առկա վերապահումները)<sup>23</sup>:

9. Նախագծի 49-րդ հոդվածով առաջարկվում է հաստիքների կրճատման և աշխատանքի հավասար պայմանների առկայության դեպքում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք տալ սոցիալական որոշակի խմբի քաղաքացիների, որոնց թվում նաև՝ զոհված (մահացած) զինծառայողի ընտանիքի անդամին: ՀՀ ներպետական օրենսդրության համակարգային վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ օրենսդրությունը սոցիալական ապահովության միջոցների (երաշխիքների), արտոնությունների կիրառելիության տեսնակյունից զոհված (մահացած) զինծառայողներին հավասարեցնում է (նույնացնում է) մարտական գործողություններին մասնակցելու արդյունքում գտնվելու վայրն անհայտ զինծառայողներին:

Հետևաբար, առաջարկում ենք Նախագծի 49-րդ հոդվածի 1.1 մասում «զոհված (մահացած)» բառից հետո լրացնել «մարտական գործողություններին մասնակցելու արդյունքում անհայտ կորած» բառերը, ինչպես նաև նույն մասի 1-ին կետի «զոհվածի (մահացածի)» բառից հետո լրացնել «մարտական գործողություններին մասնակցելու արդյունքում անհայտ կորածի» բառերը:

Նախագծի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ փոփոխության չի ենթարկվում Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետը, որը հնարավորություն է ընձեռում գործատուին լուծելու կենսաթոշակի տարիք ունեցող աշխատողի հետ անորոշ կամ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը: Նշված խնդրի վերաբերյալ քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները դեռևս Օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքի նախորդ նախագծի քննարկման ժամանակ դիրքորոշում<sup>24</sup> էին հայտնել այն մասին, որ 2012 թ. և 2016 թ. Հայաստանի վերաբերյալ ընդունված հետևություններով Կոմիտեն արձանագրել է Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով սահմանված՝ կենսաթոշակային տարիքով պայմանավորված աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքի անհամապատասխանություն Խարտիայի պահանջներին: Իսկ 2020 թ. ընդունված հետևություններով Կոմիտեն շեշտել է, որ Խարտիայի 24-րդ հոդվածը հնարավորություն է ընձեռնում աշխատանքային հարաբերությունը դադարեցնելու միայն երկու խումբ պատճառների դեպքում, որոնք

<sup>23</sup> <https://hcav.am/labor-rights-research/>

<sup>24</sup> <https://hcav.am/labor-rights-research/>



առնչվում են աշխատողի վարքին և ընդունակություններին ու ձեռնարկության գործնական պահանջներին (տնտեսական պատճառներ): Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատողի ազատումը կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով հակասում է Խարտիայի պահանջներին, քանի դեռ աշխատանքային հարաբերության դադարեցումը պայմանավորված չէ վերոգրյալ պատճառներով: Այնուհետև Կոմիտեն հարցադրում է կատարել Կառավարությանն առ այն, թե արդյո՞ք գործատուից պահանջվում է վկայակոչել նաև թվարկված պատճառներից (աշխատողի վարքին և ընդունակություններին կամ ձեռնարկության գործնական պահանջներին առնչվող) որևէ մեկը՝ աշխատանքից ազատելը՝ հիմնավորելու համար: Վերջնական հետևության կատարումը առկախվել է պայմանավորված նշված տեղեկության ստացմամբ: Հաշվի առնելով այն, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետով ամրագրված հիմքը հանդիսանում է թե՛ անորոշ և թե՛ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծման ինքնուրույն հիմք, որը հնարավորություն է տալիս առանց որևէ այլ պատճառաբանության լուծելու պայմանագիրը և չի փոխկապակցվում աշխատողի վարքագծի կամ կարողությունների գնահատման հետ, Կոմիտեի կողմից սույն կարգավորումը կրկին դիտարկվելու է որպես Խարտիայի պահանջներին հակասող սահմանափակում: Ելնելով վերոգրյալից՝ ևս մեկ անգամ արձանագրում ենք, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետով սահմանված դրույթը հակասության մեջ է գտնվում Խարտիայի պահանջների հետ այնքանով, որքանով հնարավորություն է ընձեռնում գործատուին լուծելու կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ աշխատողի որոշակի տարիքը լրանալու հիմքով (63 կամ 65)՝ առանց փոխկապակցելու դա աշխատողի կարողությունների գնահատման կամ գործատուի հետ կապված տնտեսական պատճառների հետ:

Վերը նշվածը հաշվի առնելով դարձյալ առաջարկում ենք վերանայել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետով սահմանված դրույթը՝ բացառապես կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հնարավորությունը վերացնելու նպատակով:

10. Նախագծի 50-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխության հետ համատեղ առաջարկում ենք ընդլայնել Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 3-րդ կետով սահմանված երաշխիքները՝ սահմանելով, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել՝ ոչ միայն օրենքների, նորմատիվ իրավական այլ ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի, այլ նաև այլ բնույթի խախտումների համար պահանջներ ներկայացնելը (ոչ միայն գործատուին), հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ



Օրենսգրքի հիշատակված դրույթով սահմանված երաշխիքը սահմանափակ է թե՛ հնարավոր խախտումների (նորմատիվ իրավական ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի խախտում), թե՛ պահանջի ներկայացման սուբյեկտների շրջանակի տեսանկյունից (միայն գործատու): Միաժամանակ, առաջարկում ենք սահմանել, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել նաև գործատուի դեմ բողոք ներկայացնելը կամ օրենքների ենթադրյալ խախտման հետ կապված գործատուի դեմ կատարվող քննությանը մասնակցելը կամ իրավասու վարչական մարմնին դիմելը<sup>25</sup>, ինչպես նաև սահմանել, որ նշված դեպքերում աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն ենթարկվում է օրենքով սահմանված պատասխանատվության:

11. Նախագծի 54-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխության հետ համատեղ առաջարկում ենք իրավունք վերապահել նաև արհմիությանը կամ աշխատողների ներկայացուցչին մասնակցություն ունենալու աշխատողի մասնագիտական ունակությունների գնահատման գործընթացին և որոշումների կայացմանը, ինչը հնարավորություն կտա սահմանափակելու գործատուի՝ կամայական և կողմնակալ որոշումներ կայացնելու պրակտիկան:

12. Նախագծի 56-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխության վերաբերյալ քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները Օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքի նախորդ նախագծի քննարկման ժամանակ արձանագրել էին<sup>26</sup>, որ գործող կարգավորումների պայմաններում հստակ չեն այն պայմանները և չափանիշները, որոնց առկայության դեպքում գործատուն իրավասու է լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը՝ առանց աշխատողին ծանուցելու պարտականության և որպես կարգապահական տույժի կիրառում: Օրենսգրքի 123-րդ հոդվածի ձևակերպմամբ չի հստակեցվում, թե արդյո՞ք գործատուն կարող է առանց կարգապահական պատասխանատվության հարցի քննարկման լուծել աշխատանքային պայմանագիրը հոդվածում նշված հիմքերով, թե՞ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել բացառապես որպես կարգապահական տույժի կիրառում, որի պարագայում, սակայն, գործատուն, ի տարբերություն մյուս դեպքերի, ազատված է ծանուցման պարտականությունից: Խարտիայի կատարման առնչությամբ 2016 թ. ՀՀ ազգային

<sup>25</sup> <https://hcav.am/labor-rights-research/>

<sup>26</sup> <https://hcav.am/labor-rights-research/>



գեկույցում ՀՀ կառավարությունը նշել է, որ Օրենսգրքի 123-րդ հոդվածով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը իրենց բնույթով կարգապահական են (այսինքն՝ կիրառվում են որպես կարգապահական տույժ), և Օրենսգիրքը չի նախատեսում ծանուցման կարգ այդ հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար<sup>27</sup>: Օրենսգիրքը, սակայն, կարգավորում է բացառապես 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու կարգն ու պայմանները, ընդ որում՝ հստակ ամրագրելով, որ տվյալ հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծում կարող է տեղի ունենալ բացառապես կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու կանոնների պահպանմամբ: Ինչպես նշվեց, Օրենսգրքի 123-րդ հոդվածը սահմանում է, որ գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու առանց աշխատողին ծանուցելու, այդ թվում՝ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով<sup>28</sup>, մինչդեռ Օրենսգրքի 121-րդ հոդվածը սահմանում է, որ «գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե մինչև տվյալ աշխատանքային կարգապահական խախտումը աշխատանքային կարգապահական խախտում թույլ տված աշխատողն ունի առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ: ... Սույն հոդվածին համապատասխան՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է պահպանել կարգապահական պատասխանատվության կիրառման կանոնները»: Ստացվում է, Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի հիմքով անձի աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել բացառապես կարգապահական պատասխանատվության շրջանակներում՝ որպես կարգապահական տույժ, մինչդեռ, Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու որևէ կարգ և պայման օրենսգիրքը չի նախատեսում<sup>29</sup>: Դատական պրակտիկայի ուսումնասիրությունը փաստում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը առնվազն աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքով Օրենսգրքի 123-րդ հոդվածի հիման վրա կարող է լուծվել անհապաղ՝ առանց ծանուցելու և առանց կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հարցի քննարկման: ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ առնվազն վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել

<sup>27</sup> <https://rm.coe.int/12th-national-report-from-armenia/168078ebb0>

<sup>28</sup> Վերաբերում է աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելուն:

<sup>29</sup> <https://hcav.am/labor-rights-research/>



գործատուի նախաձեռնությամբ անհապաղ՝ առանց ծանուցելու և առանց կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հարցի քննարկման շրջանակներում<sup>30</sup>: Օրենսդրական նման կարգավորումների և դատական պրակտիկայի պայմաններում գործատուին հայեցողության լայն շրջանակ է տրվում՝ որոշելու աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման տարբերակը: Մինչդեռ Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածը նախատեսում է այն սպառիչ դեպքերը, որոնց պայմաններում աշխատողի հետ պայմանագիրը կարող է լուծվել վստահության կորստի հիմքով՝ առանց տարբերակելու՝ անհապաղ և առանց ծանուցման, որպես կարգապահական պատասխանատվության միջոց եզրույթները: Հետևաբար ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կողմից վերոգրյալ որոշմամբ նշված օրինակներն ընդհանրական են սահմանված օրենքում և չեն կարող մեկնաբանվել որպես բացառապես Օրենսգրքի 123-րդ հոդվածի հիման վրա աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմք: Վերոգրյալի հետ մեկտեղ Կոմիտեն Հայաստանի վերաբերյալ 2018 թ. եզրակացությունում<sup>31</sup> արձանագրել է, որ կարգապահական խախտման որոշ հիմքեր, որոնց հիման վրա անձը կարող է անհապաղ ազատվել աշխատանքից, աննշան (փոքր) են, ինչպես, օրինակ, մեկ օր առանց հարգելի պատճառի աշխատանքի չգալը, և չեն կարող արդարացնել անհապաղ աշխատանքից ազատումը: Կոմիտեն գտել է, որ կարգավորումները չեն համապատասխանում Խարտիայի 4.4 հոդվածին այն հիմքով, որ կոնկրետ դեպքերում փոքր կարգապահական խախտումների հիմքով աշխատանքից ազատվելու դեպքում ծանուցման ժամկետ չի նախատեսվում:

**Վերոգրյալը հաշվին առնելով կրկին առաջարկում ենք օրենսդրորեն ամրագրել, որ Օրենսգրքի 123-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը հնարավոր է բացառապես որպես կարգապահական տույժի կիրառման հետևանք, և սահմանել աննշան կարգապահական խախտումների հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ծանուցման ժամկետ:**

**13.** Նախագծի 64-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածում վերանայվել է առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար կիրառվող օրական 24 ժամ աշխատաժամանակի տևողությունը: Այդ կատեգորիայի աշխատողների համար նախատեսվում է 24 ժամի փոխարեն սահմանել օրական 12 ժամ աշխատաժամանակ, ինչը դրական ենք գնահատում: Մինևույն ժամանակ հաշվի առնելով պրակտիկայում

<sup>30</sup> Տես ՀՀ վճռաբեկ դատարանի թիվ ԵԿԴ/4054/01/16 քաղաքացիական գործով 28.03.2019 թ. որոշումը:

<sup>31</sup> <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/ARM/4/4/EN>





հերթափոխի և չնորմավորված ռեժիմով աշխատողների աշխատանքային հարաբերություններում առկա խնդիրները՝ առաջարկում ենք հստակ ամրագրել 12 ժամ աշխատաժամանակի դեպքում աշխատողի՝ հանգստի և սնվելու իրավունքի և դրա համար նախատեսված ժամանակը, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Օրենսգրքի 152-րդ հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված կարգավորման համաձայն (այն աշխատանքներում, որտեղ, արտադրության պայմաններից ելնելով, հանգստի և սնվելու համար ընդմիջում տրամադրելն անհնար է, աշխատողին աշխատանքի ընթացքում սնվելու հնարավորություն է տրամադրվում) պրակտիկայում գործատուների կողմից հաճախ մեկնաբանվում է տարբեր կերպ և ի վնաս աշխատողների, և հաճախ դրա արդյունքում աշխատողները զրկվում են իրենց հանգստի իրավունքից:

14. Նախագծի 65-րդ հոդվածով առաջարկվում է փոփոխել Օրենսգրքի «Աշխատաժամանակի կրճատ տևողությունը» վերտառությամբ 140-րդ հոդվածի 1-ին մասը: Ողջունելով երեխաների աշխատաժամանակի օրական տևողության համապատասխանեցումը Խարտիայի դրույթների պահանջներին, միաժամանակ պետք է նշել, որ Նախագծի 65-րդ հոդվածում բացակայում են 12-ից մինչև 14 տարեկան երեխաների աշխատաժամանակի օրական և շաբաթական տևողության վերաբերյալ կարգավորումները: Այսպես, Նախագծով սահմանվում է մինչև 7 տարեկան, 7-12 տարեկան, 14-15 տարեկան, 15-16 և 16-18 տարեկան երեխաների աշխատաժամանակի օրական և շաբաթական տևողությունը, սակայն նույն հոդվածում որևէ կերպ չի սահմանվում 12-ից մինչև 14 տարեկան երեխաների աշխատաժամանակի օրական և շաբաթական տևողությունները, ինչը գնահատում ենք խնդրահարույց: Մասնավորապես, Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ կողմերը պարտավոր են աշխատանքի ընդունման համար որպես նվազագույն տարիք ապահովել 15 տարեկանը, բացառությամբ այն երեխաների, որոնք զբաղվում են ընդունված թեթև աշխատանքով, առանց վնասելու նրանց առողջությունը, բարոյական կերպարը կամ կրթությունը: Խարտիայի նշված դրույթի վերաբերյալ Կոմիտեի կողմից տրված մեկնաբանությունների համաձայն՝ անդամ պետությունը, ի թիվս այլ պայմանների, պետք է սահմանի նաև աշխատանքի կատարման առավելագույն ժամկետը: Ուստի արձանագրում ենք, որ առաջարկվող փոփոխությունը թերի է, հակասում է Խարտիայի պահանջներին և ենթակա է լրացման:

**Հետևաբար, առաջարկում ենք Նախագծով սահմանել 12-ից մինչև 14 տարեկան երեխաների աշխատաժամանակի օրական և շաբաթական տևողությունները՝ Խարտիայի պահանջներին համապատասխան:**



15. Նախագծի 69-րդ և 75-րդ հոդվածների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ առաջարկվող փոփոխություններով «չնորմավորված աշխատանքային օր» արտահայտությունը փոխարինվում է «չնորմավորված աշխատանք» սահմանումով, որի վերաբերյալ կարգավորումները դարձյալ չեն նախատեսվում. Օրենսգիրքը թվարկում է աշխատաժամանակի ռեժիմների սահմանափակ տիպերը, սակայն չնորմավորված աշխատանքի ռեժիմի վերաբերյալ հստակ պայմաններ, կարգ և աշխատանքի կամ աշխատողների հնարավոր խմբերը նախատեսված չեն, ինչը պրակտիկայում հանգեցնում է աշխատողների իրավունքների խախտումների, այդ թվում՝ վարձատրության հաշվարկման մեթոդի, արձակուրդի և հանգստի ժամանակի տրամադրման և այլ հարցերով<sup>32</sup>: Նույն կերպ Օրենսգիրքը չի սահմանում «հերթափոխային աշխատանք» հասկացությունը, ինչպես նաև նվազագույն չափանիշները, աշխատավարձի վճարման կարգն ու այլ էական պայմաններ, այդ թվում՝ հերթափոխների ամսական/շաբաթական նվազագույն քանակը, հերթափոխի առավելագույն տևողությունը: Ավելին, պրակտիկայում հանդիպող խնդիրներից է նաև առանձին խմբի աշխատողների, այդ թվում՝ առողջապահական ոլորտի աշխատողների հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրերով աշխատաժամանակի ռեժիմի չհստակեցումը, ինչի արդյունքում աշխատողները զրկվում են կայուն աշխատանքից և նվազագույն կենսամակարդակ ապահովելու հնարավորությունից:

Հաշվի առնելով վերը նշվածը, առաջարկում ենք Նախագծով ամրագրել «չնորմավորված աշխատանք», «հերթափոխային աշխատանք», «աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ» աշխատաժամանակի ռեժիմներ հասկացությունների սահմանումներն ու էությունը՝ աշխատողների իրավունքների խախտումներից խուսափելու նպատակով, միաժամանակ հստակեցնելով նաև այս խումբ անձանց հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանները, վարձատրության եղանակը, հանգստի և արձակուրդի տրամադրման սկզբունքները<sup>33</sup>:

16. Նախագծի 81-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 174-րդ հոդվածը լրացվում է նոր բովանդակությամբ, որի համաձայն՝ «4. Գործատուի համաձայնությամբ օտարերկրյա ուսումնական հաստատություններում իր մասնագիտական որակավորումը բարձրացնելու կամ անմիջականորեն աշխատանքային պարտականությունների կատարման հետ կապված նոր գիտելիքներ ձեռք բերելու կամ դրանք զարգացնելու համար աշխատողին

<sup>32</sup> <https://hcav.am/labor-rights-research/>

<sup>33</sup> <https://hcav.am/labor-rights-research/>

կարող է տրվել ուսումնական արձակուրդ ուսման ողջ ժամանակահատվածում, բայց ոչ ավելի քան երկու տարի:»: Առաջարկում ենք լրացնել հոդվածի 4-րդ մասը, նախատեսելով, որ գործատուի համաձայնության բացակայությունը պետք է դրսևորվի գրավոր, հիմնավորված և պատճառաբանված պայմանների ապահովումով: Ինչ վերաբերում է ժամկետային սահմանափակմանը, ապա առաջարկում ենք Նախագծով որևէ ժամկետ չսահմանել՝ դա թողնելով կողմերի՝ գործատուի և աշխատողի փոխադարձ համաձայնությանը (որոշմանը):

17. Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ ուսումնական հաստատությունների մանկավարժներին աշխատանքային առաջին տարում ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակ՝ անկախ այն հանգամանքից, թե երբ են այդ մանկավարժները սկսել իրենց աշխատանքը: Նախագծի 76-րդ հոդվածով առաջարկվում է նշված դրույթը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. «Ուսումնական հաստատությունների մանկավարժական աշխատողներին և պրոֆեսորադասախոսական կազմին՝ բացառությամբ վարչական աշխատողների, ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակ, այդ թվում՝ աշխատանքային առաջին տարում, անկախ այն հանգամանքից, թե երբ են այդ աշխատողները սկսել իրենց աշխատանքը»: Նախագծով հաշվի չեն առնվել գործնականում ի հայտ եկող այն խնդիրները, երբ կրթության բնագավառի աշխատակիցները, ունենալով Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 8-րդ մասով նախատեսված հիմքերը (աշխատողի խնամքին առկա է հիվանդ կամ հաշմանդամություն ունեցող անձ կամ աշխատողը տառապում է քրոնիկ հիվանդությամբ, որի սրացումը կախված է մթնոլորտային պայմաններից), չեն կարողանում օգտվել իրենց նախընտրած ժամանակահատվածում ամենամյա արձակուրդ ստանալու հնարավորությունից՝ գործատուների կողմից սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակահատվածին չհամապատասխանող պատճառաբանությամբ արձակուրդ չտրամադրելու հետևանքով:

**Հետևաբար, առաջարկում ենք լրացնել Նախագծի 76-րդ հոդվածի 3-րդ կետը՝ որպես բացառություն դիտարկելով նաև Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 8-րդ մասով նախատեսված դեպքերը:**

18. Նախագծի 94-րդ հոդվածով առաջարկվում է՝ Օրենսգիրքը լրացնել նոր՝ 201.2-րդ և 201.3-րդ հոդվածներով:



Համաձայն 201.2. հոդվածի 5-րդ մասի՝ լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումից հետո, մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով (համաձայնագրով) նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ աշխատելու պարտականությունն իր մեղքով չկատարելու դեպքում, լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցում անցած անձը պարտավոր է մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով (համաձայնագրով) նախատեսված կարգով ու պայմաններով գործատուին հատուցել իր լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու և նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ չաշխատելու հետևանքով գործատուին պատճառված վնասը, եթե այլ բան սահմանված չէ կողմերի միջև կնքված՝ մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով (համաձայնագրով):

Համաձայն 201.3. հոդվածի 3-րդ մասի 9-րդ կետի՝ մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրում (համաձայնագրում) նշվում են լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումից հետո գործատուի մոտ աշխատելու պարտականությունը մասնագիտական ուսուցում անցած անձի մեղքով չկատարելու դեպքում՝ գործատուին պատճառված վնասի հատուցման կարգն ու պայմանները:

Ինչպես տեսնում ենք, առաջարկվող լրացումներով մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրում գործատուին պատճառված վնասի հատուցման կարգի ու պայմանների հետ միասին չի սահմանվում գործատուին պատճառված վնասի հատուցման չափը, ինչը կարծում ենք խնդրահարույց է իրավական որոշակիության և աշխատանքի ընտրության ազատության սկզբունքների ապահովման տեսնակյունից: Մասնավորապես, լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու և նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ չաշխատելու հետևանքով գործատուին պատճառված վնասը հատուցելու պարտավորությունն առաջանալու դեպքում աշխատողի համար կանխատեսելի չէ գործատուին փոխհատուցում տրամադրվելիք գումարի չափը: Նշված խնդիրն աշխատողի համար պրակտիկայում կարող է հանգեցնել աշխատանքի ընտրության ազատության և Խարտիայով երաշխավորված մասնագիտական ուսուցում անցնելու իրավունքների իրացման խոչընդոտների: Համաձայն Կոմիտեի մեկնաբանությունների՝ Խարտիայի 10-րդ հոդվածը պարտավորեցնում է պետությանն ապահովել և խթանել բոլոր անձանց մասնագիտական վերապատրաստումը, ներառյալ՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց, համագործակցելով գործատուների, աշխատողների կազմակերպությունների և բարձրագույն ուսումնական կամ կրթական այլ հաստատությունների հետ: Պետությունը



պարտավոր է միջոցներ տրամադրել կամ ապահովել աշխատող անձանց վերապատրաստումը՝ միջոցներ ձեռնարկելով նաև այն անձանց դեպքում, երբ վերջիններս դեռևս աշխատում են, սակայն գտնվում են գործազրկության վտանգի տակ՝ համապատասխան որակավորում չունենալու կամ ձեռք չբերելու դեպքերում: Նշված պահանջը վերաբերում է նաև գործազուրկներին, որոնց դեպքում պետությունը պետք է երկարաժամկետ միջոցառումներ ձեռնարկի գործազուրկների վերապատրաստման և աշխատաշուկայում վերջիններիս վերաինտեգրման համար<sup>34</sup>:

**Նշվածը հաշվի առնելով առաջարկում ենք լրացնել Նախագծի 201.3. հոդվածի 3-րդ մասի 9-րդ կետը՝ «հատուցման» բառից հետո ավելացնելով «չափը, » բառը:** Այս հանգամանքը հնարավորություն կընձեռի աշխատողին գնահատել հնարավոր ռիսկերը մասնագիտական ուսուցում անցնելու վերաբերյալ պայմանագիր կնքելիս և գործատուի մոտ սահմանված ժամկետում չաշխատելու դեպքում փոխհատուցման ենթակա գումարի չափը հաշվարկելիս (վճարելիս):

**19.** Նախագծի 100-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 216-րդ հոդվածը «անվտանգության կանոնները, » բառից հետո լրացնել «սույն օրենսգրքով, Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներով և աշխատանքային պայմանագրով սահմանված դեպքերում և կարգով օգտվել ամենամյա արձակուրդ ստանալու իր իրավունքից, » բառերով, իսկ «գործատուին» բառից հետո լրացնել «, իրականացնել Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, աշխատանքային պայմանագրով (կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով), պաշտոնի անձնագրով, գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերով իրեն վերապահված գործառույթները» բառերով:

Առաջարկվող փոփոխության Օրենսգրքով ամրագրվելու դեպքում ստացվելու է, որ ամենամյա վճարովի արձակուրդից օգտվելու աշխատողի իրավունքը նաև աշխատողի պարտականությունն է, իսկ նման պարտականությունը չկատարելու դեպքում աշխատողը կարող է ենթարկվել կարգապահական պատասխանատվության. առաջարկի ընդունման դեպքում Օրենսգրքի 220-րդ հոդվածի 1-ին մասի հիման վրա գործատուն հնարավորություն կունենա աշխատողին ենթարկել կարգապահական պատասխանատվության՝ աշխատողի կողմից իր արձակուրդի իրավունքից չօգտվելու

<sup>34</sup><https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168066b9a0>

հիմքով: Մինչդեռ, ինչպես ՀՀ-ի կողմից վավերացրած միջազգային փաստաթղթերով, այնպես էլ ներպետական օրենսդրությամբ երաշխավորվում է աշխատողի՝ ամենամյա վճարովի արձակուրդ ունենալու իրավունքը, որի ապահովման պարտականությունը կրում է գործատուն:

Մասնավորապես, Խարտիայի 2-րդ հոդվածը աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի հետ միաժամանակ ներառում է նաև աշխատողի վճարովի արձակուրդի իրավունքից օգտվելու ապահովումը<sup>35</sup>, իսկ «Վճարովի արձակուրդների մասին» (վերանայված) կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր անձ, ում նկատմամբ կիրառվում է սույն Կոնվենցիան, ունի ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք՝ սահմանված նվազագույն տևողությամբ<sup>36</sup>: Ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունքն ամրագրված է նաև ՀՀ Սահմանադրության 82-րդ հոդվածով, համաձայն որի՝ յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների, առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, ամենօրյա և շաբաթական հանգստի, ինչպես նաև ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք:

Ինչ վերաբերում է Նախագծի 100-րդ հոդվածով առաջարկվող մյուս փոփոխությանը, ապա հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի 216-րդ հոդվածը որպես աշխատողի պարտականություն սահմանում է նաև աշխատանքային կարգապահության կատարումը, որը, համաձայն Օրենսգրքի 218-րդ հոդվածի 1-ին մասի, պարտավոր են պահպանել բոլոր աշխատողները:

### **Հաշվի առնելով վերոգրյալը, առաջարկում ենք Նախագծից հանել 100-րդ հոդվածը:**

20. Նախագծի 124-րդ հոդվածով առաջարկվում է փոփոխություն կատարել Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածում: Նախագծի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ հոդվածի վերնագիրը դարձյալ փոփոխության չի ենթարկվել՝ «Աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերը», ինչի արդյունքում շարունակվելու է պրակտիկայում առկա այն իրավիճակը, երբ աշխատողն իր աշխատանքային իրավունքների խախտման ոչ բոլոր դեպքերում է հնարավորություն ունենալու դիմել դատական պաշտպանության, սահմանափակվելով միայն դատարանում վիճարկել աշխատանքային այն իրավունքների

<sup>35</sup> <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24230>

<sup>36</sup> <http://hamk.am/docs/132.pdf>



խախտումները, որոնք վերաբերում են կողմերի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրում սահմանված պայմաններին:

**Հետևաբար, առաջարկում ենք Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի վերնագիրը շարադրել հետևյալ կերպ. «Աշխատանքային վեճերի կարգավորումը»:**

Նախագծի նույն հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. «1. Աշխատանքի պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հետ համաձայն չլինելու կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված իր իրավունքների **առերևույթ** խախտման այլ դեպքերում, աշխատողն իրավունք ունի դիմելու դատարան՝ (...): Նախագծով հիմնավորված չէ, թե աշխատողի դատարան դիմելու իրավունքն ինչու՞ է պայմանավորվել աշխատանքային իրավունքների **առերևույթ** խախտումով: Ավելին, Նախագծով չեն սահմանվում, թե որո՞նք են աշխատանքային պայմանագրով սահմանված աշխատողի իրավունքների **առերևույթ** և ոչ **առերևույթ** խախտումներ. աշխատողի կողմից իր աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար դատարան դիմելու իրավունքը որևէ հիմնավորմամբ չի կարող պայմանավորվել խախտման՝ **առերևույթ** կամ ոչ **առերևույթ** լինելու հանգամանքից:

**Ուստի, առաջարկում ենք լրացնել Նախագծի 124-րդ հոդվածը՝ աշխատողի համար դատարան դիմելու հնարավորություն սահմանելով նաև միջազգային պայմանագրերով, աշխատանքային օրենսդրությամբ, ինչպես նաև կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված իր իրավունքների խախտման այլ դեպքերում:**

---

Այս հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակը, եւ պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները: